

**ANALISIS PERBEDAAN PERSONALITAS AUDITOR PRIA DAN WANITA
PADA PERWAKILAN BPKP PROPINSI JAWA TENGAH**

Tesis

**Diajukan sebagai salah satu syarat
memperoleh derajat S2 Magister Akuntansi**



Diajukan oleh

Nama : Sri Yamti

NIM : C4C099237

Kepada

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS DIPONEGORO

TAHUN 2003

UPY-PUSTAK-UNDIP

Tesis Berjudul

**ANALISIS PERBEDAAN PERSONALITAS AUDITOR PRIA DAN WANITA
PADA PERWAKILAN BPKP PROPINSI JAWA TENGAH**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

SRI YAMTI

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 20 Maret 2003
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

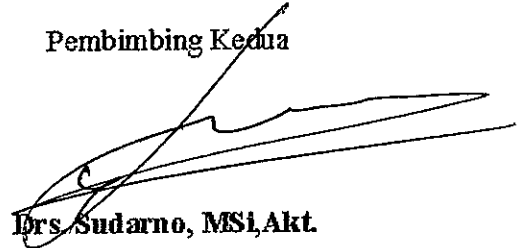
Susunan Tim Penguji

Pembimbing Utama



Drs. Rahardjo, MSi, Akt.

Pembimbing Kedua



Drs. Sudarno, MSi, Akt.

Anggota Tim Penguji



DR. Imam Ghozal, M.Com, Akt.



Drs. M. Kholiq Mahfud, MSi.

Dra. Zulaikha, MSi, Akt.

Semarang 28 Maret 2003

Universitas Diponegoro

Program Pascasarjana

Program Studi Magister Sain Akuntansi

Ketua Program



Drs. M. Nasir, MSi, Akt.

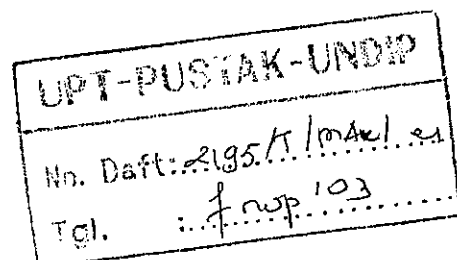
ABSTRAKSI

Masalah gender telah banyak diteliti dalam praktek akuntan publik, akan tetapi penelitian menyangkut masalah gender masih sedikit dalam bidang auditor pemerintah.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji perbedaan personalitas yang diprosikan dengan motivasi, kepuasan kerja, komitmen Profesional, komitmen organisasi, kesempatan kerja dan tekanan kerja. Penelitian ini menggunakan 79 auditor pria dan 37 auditor wanita dari BPKP Perwakilan Propinsi Jawa Tengah sebagai responden. Alat analisis yang digunakan untuk menguji perbedaan gender terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen profesional, komitmen organisasi, kesempatan kerja, tekanan kerja adalah dengan teknik Multivariate Analysis of Variance (Manova) dan independent T-test.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan secara signifikan mengenai personalitas dalam hal motivasi, dan dalam hal komitmen organisasi antara auditor pria dan auditor wanita, sedangkan kepuasan kerja, komitmen profesional, kesempatan kerja, tekanan kerja tidak terdapat perbedaan secara signifikan antara auditor pria dan wanita.

Kata Kunci : Gender, motivasi, kepuasan kerja, komitmen profesional, komitmen organisasi, kesempatan kerja, tekanan kerja.



ABSTRACT

Public accounting practice has been the venue of substantial research in the area of gender issues. However the research gender issues has not extensively investigate auditor in government sector.

The objective of this research examine differences personality was reflected by motivation, job satisfaction, profesional comitment, organization comitment, job opportunity, stress which seen from the difference gender. This research used 79 male auditors and 37 female auditor from BPKP Perwakilan Propinsi Jawa Tengah as the respondent. This analysis method that was used to examine mitovation, job satisfaction, profesional comitment, job opportunitiny, stress, is Multivariate Analysis of Variance (Manova) and independent T-test.

The result of this research showed that there was significant difference motivation and comitment organization between male and female auditor, but for job satisfaction, profesional comitment, job opportunity, stress, no significant difference between male and famale.

Key words : Gender, motivation, jon satisfaction, profesional comitment, organization comitment, job opportunity, stress.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Swt yang telah melimpahkan segalanya, hanya dengan ridloNya-lah penelitian dan penulisan tesis ini dapat terselesaikan, dengan judul "Analisis Perbedaan Personalitas Auditor Pria dan Wanita Pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah". Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat derajat Strara 2 (S2) Magister Akuntansi Universitas Diponegoro (UNDIP) Semarang.

Penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan dari berbagai pihak, dan untuk itu ucapan terima kasih kami sampaikan kepada yang terhormat :

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang, yang telah membuka kesempatan luas bagi penulis untuk mengikuti Program Studi Magister Akuntansi UNDIP
2. Bapak Drs. Ubaedi, selaku Kepala Perwakilan BPKP propinsi Jawa Tengah, atas kelonggaran waktunya sehingga penulis menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Drs. Rahardjo, M.Si., selaku dosen pembimbing I yang dengan tulus ikhlas dan sabar membimbing penulisan tesis ini.
4. Bapak Drs. Sudarno, M.Si., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan koreksi untuk kesempurnaan tesis ini.
5. Para Bapak Dosen Penguji yang telah memberikan masukan-masukan untuk kesempurnaan penulisan tesis ini.
6. Semua Bapak/Ibu Dosen Program Studi Maksi UNDIP yang selalu memberikan dorongan agar cepat menyelesaikan tesis ini.
7. Bapak/Ibu serta rekan-rekan penulis yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam berbagai suka dan duka pada waktu kuliah.
8. Suami dan anak-anak tercinta yang telah memberikan dorongan demi selesainya tesis ini.

Akhirnya satu hal yang diharap oleh penulis, semoga tesis ini mampu sedikit memberikan sumbangsih untuk kepentingan ilmiah serta koreksi demi sempurnanya tesis ini terus kami harapkan.

Semarang, 25 Maret 2003

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Abstraksi dalam bahasa Indonesia	iii
Abstraksi dalam bahasa Inggris	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Tabel	vi
Daftar Lampiran	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Tesis	6
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1. Pandangan Tentang Gender	7
2.2. Penelitian Sebelumnya	13
2.3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	16
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	20
3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	20
3.3. Jenis dan Sumber Data	21
3.4. Metode Pengumpulan Data	21
3.5. Definisi Operasional Variabel	22
3.6. Teknik Analisis Data	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Pengumpulan Data	27
4.2. Profil Responden	28
4.3. Uji Reliabilitas	32
4.4. Uji Validitas	33
4.5. Uji Respon Bias	34
4.6. Hasil Analisis	35
4.7. Uji Hipotesis	36
4.8. Pembahasan dan Implikasi Hasil Penelitian	46
BAB V PENUTUP	
5.1. Simpulan	53
5.2. Keterbatasan Penelitian	54
5.3. Saran	55
Daftar Pustaka	57

Daftar Tabel

	Halaman
Tabel 2.1 : Penelitian Sebelumnya	15
Tabel 4.1 : Jumlah Sampel dan Pengembalian Kuesioner	28
Tabel 4.2 : Distribusi Usia	29
Tabel 4.3 : Distribusi Pendidikan	29
Tabel 4.4 : Distribusi Status Perkawinan	30
Tabel 4.5 : Distribusi Pengalaman	31
Tabel 4.6 : Distribusi Jabatan	31
Tabel 4.7 : Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	32
Tabel 4.8 : Ringkasan Hasil Uji Validitas	33
Tabel 4.9 : Hasil Analisis Faktor	34
Tabel 4.10 : Hasil Uji Respon Bias	35
Tabel 4.11 : Hasil Analisis Covariance Variabel Motivasi	36
Tabel 4.12 : Hasil Uji t dan Uji Levene's Variabel Motivasi	37
Tabel 4.13 : Hasil Analisis Covariance Variabel Kepuasan Kerja	38
Tabel 4.14 : Hasil Uji t dan Uji Levene's Variabel Kepuasan Kerja	38
Tabel 4.15 : Hasil Analisis Covariance Variabel Komitmen Profesional	39
Tabel 4.16 : Hasil Uji t dan Uji Levene's Variabel Komitmen Profesional	40
Tabel 4.17 : Hasil Analisis Covariance Variabel Komitmen Organisasi	41
Tabel 4.18 : Hasil Uji t dan Uji Levene's Variabel Komitmen Organisasi	41
Tabel 4.19 : Hasil Analisis Covariance Variabel Kesempatan Kerja	42
Tabel 4.20 : Hasil Uji t dan Uji Levene's Variabel Kesempatan Kerja	43
Tabel 4.21 : Hasil Analisis Covariance Variabel Tekanan Kerja	44
Tabel 4.22 : Hasil Uji t dan Uji Levene's Variabel Tekanan Kerja	44
Tabel 4.23 : Simpulan Pengujian Hipotesis	45
Tabel 4.24 : Hasil Uji Analisis Manova	46

Daftar Lampiran

- Lampiran 1 : Instrumen Penelitian**
- Lampiran 2 : Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas**
- Lampiran 3 : Hasil Uji Respon Bias**
- Lampiran 4 : Hasil Uji Analisis Factor**
- Lampiran 5 : Hasil Uji Analisis Manova**
- Lampiran 6 : Hasil Uji T (Rata-rata dan Variance)**

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Semakin lama semakin banyak kecenderungan meningkatnya wanita yang memilih profesi di bidang akuntansi. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh American Institute Certified Public Accountant (AICPA) ternyata perbandingan 50% lulusan akunting diantaranya adalah wanita (AICPA, 1988). Peningkatan lulusan wanita tersebut dapat mempengaruhi pertimbangan profesi dan menimbulkan berbagai pertanyaan. Pada praktek akuntansi publik telah lama menjadi perhatian para peneliti yang berfokus pada isu-isu mengenai akuntan publik. Hal ini dikarenakan selama 20 tahun terakhir jumlah wanita yang memasuki profesi akuntan publik telah meningkat secara drastis (Trapp *et al.*, 1989).

Nilai-nilai sosial budaya mempengaruhi pertimbangan nilai individu anggota masyarakat dalam menentukan peranan laki-laki dan perempuan dalam setiap kegiatan di masyarakat. Gender juga bukan sinonim dengan kata "perempuan", namun gender mengedepankan tentang apa artinya menjadi perempuan dan menjadi laki-laki seperti yang dikonstruksikan oleh tatanan nilai sosial budaya dalam masyarakat.

Jadi sebenarnya kesadaran gender tidak hanya berkaitan dengan persoalan laki-laki dan perempuan, tetapi terutama pada persoalan struktural yang berkaitan dengan siapa yang dominan dalam mengatur peranan dalam keluarga dan masyarakat. (Rebeka Harsono, dalam Irwan Abdullah 1997, p.272-304).

Semakin banyaknya wanita yang menekuni profesi ini telah menaikkan isu *gender* dalam kesempatan karier profesi, termasuk kompensasi, pengukuran kinerja, tanggung jawab profesional, promosi dan perputaran pegawai. Hal yang perlu diperhatikan adalah tingkat perputaran pegawai wanita yang secara signifikan menunjukkan sangat tinggi pada profesi akuntan publik yang mungkin merupakan atribut yang mencerminkan bias *gender*.

Berbagai isu mengenai akuntan wanita sebagai akuntan publik, sebenarnya tidak terlepas dari masalah *gender*. Sejarah perjalanan wanita di bidang akuntansi menggambarkan suatu perjalanan panjang untuk mengatasi penghalang dan batasan yang diciptakan oleh struktur sosial yang kaku, diskriminasi, perbedaan *gender*.

Steinhoff dan Tanaka (1988) dalam penelitiannya menemukan bahwa dari 39,5% angkatan kerja wanita di Jepang hanya sekitar 0,8 % saja yang menjadi manajer dalam pemerintahan dan hanya 0,3% yang menjadi manajer sector swasta. Kecilnya porsi wanita yang menjadi manajer di Jepang menurut mereka adalah pengaruh budaya manajemen di Jepang. Komposisi pegawai wanita di lingkungan pekerjaan menunjukkan perkembangan sejak tahun 1970-an.. Pegawai wanita ternyata berhasil mengkombinasikan antara karir, keluarga serta berkompetisi dalam karir profesional di lingkungan perusahaan yang umumnya didominasi oleh rekan pria, seperti dokter, notaris, pengacara, akuntan, serta profesi lainnya. Namun demikian sampai sekarang pegawai wanita secara umum belum menunjukkan keberhasilan dalam meniti jabatan puncak dalam perusahaan.

Pengaruh budaya yang terjadi di Jepang sebagaimana dikemukakan di atas bisa saja terjadi di Indonesia dalam bentuk budaya yang bersifat organisasional

(*organizational culture*) yang sering mempengaruhi praktek penerimaan pegawai, karier, dan promosi di lingkungan birokrasi di Indonesia.

Terkait dengan perlakuan wanita pada profesi akuntansi, auditor wanita yang bekerja di BPKP secara faktual memperoleh perlakuan yang tidak jauh berbeda dengan rekan-rekannya seprofesi diberbagai negara. Sejak berdirinya BPKP pada tanggal 31 Mei 1983 sampai dengan sekarang ini belum satupun auditor wanita yang memperoleh kesempatan untuk menduduki jabatan puncak (*top manager*) baik dalam skala nasional maupun regional/perwakilan. Jabatan yang bisa diraih oleh auditor wanita di BPKP maksimal pada tingkat pengendali mutu (setingkat eselon III pada jabatan struktural). Berbagai keterbatasan wanita misalnya : kesulitan untuk meninggalkan urusan keluarga, kurang gesit, lemah dan alasan budaya menjadi isu yang membedakan kesempatan meraih jabatan antara auditor wanita dengan auditor pria.

Jumlah pegawai wanita di BPKP seluruh Indonesia mencapai 1.622 orang atau 23, 41% dari seluruh pegawai BPKP, sedangkan untuk Perwakilan BPKP Jawa Tengah jumlah pegawai wanita hanya mencapai 80 orang atau 20,12% (BPKP, 2001). Hal ini mengindikasikan bahwa dari segi jumlah peran wanita dalam profesi audit pemerintah belum sejajar, namun sudah menunjukkan perkembangan jumlah yang cukup signifikan. Akan tetapi agak berbeda di lingkungan akuntan publik dimana sudah lebih dari 40 orang akuntan wanita di Indonesia yang menduduki jabatan sebagai pimpinan puncak Kantor Akuntan Publik (Hendri, 2001).

Berbagai fakta dan hasil penelitian di atas yang mendorong dilakukannya penelitian ini, untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan personalitas auditor pria dan wanita yang bekerja pada perwakilan BPKP Jawa Tengah dengan melakukan kontrol terhadap budaya organisasional. Penelitian ini merupakan pengembangan

dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Larkin (1990) dan Samekto (1999) yang respondennya para auditor kantor akuntan publik di Surabaya dengan mengontrol budaya organisasional yang merupakan nilai-nilai dan norma yang mempengaruhi perilaku, cara kerja, dan motivasi para manajer dan bawahannya untuk mencapai kinerja organisasi (Holmes dan Marsden, 1996). Dalam penelitian ini ditambahkan 1 (satu) dimensi personalitas yaitu tekanan kerja (*stress*) yang berdasarkan penelitian terdahulu dapat mempengaruhi personalitas kinerja auditor (Abernethy dan Stoelwinder, 1995) dan Dwi Fitri Puspa (1999).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan uraian berbagai penelitian tersebut di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- Apakah terdapat perbedaan personalitas auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah, terutama pada dimensi motivasi, kepuasan kerja, komitmen profesional, komitmen organisasi, kesempatan kerja dan tekanan kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa perbedaan personalitas auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah pada tahun 2002, dengan beberapa variabel sebagai berikut :

- 1). Untuk menganalisis perbedaan motivasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

- 2). Untuk menganalisis perbedaan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.
- 3). Untuk menganalisis perbedaan komitmen profesional antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.
- 4). Untuk menganalisis perbedaan komitmen organisasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.
- 5). Untuk menganalisis perbedaan kesempatan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.
- 6). Untuk menganalisis perbedaan tekanan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori yang berkaitan dengan personalitas auditor. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan bukti empiris adanya perbedaan personalitas auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Disamping itu penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada pihak terkait khususnya para pejabat di tingkat pusat maupun perwakilan BPKP di daerah sehubungan dengan pengambilan kebijakan yang terkait dengan penerimaan, penempatan, serta pendidikan lanjutan auditor.

1.5. Sistematika Tesis

Tesis ini ditulis dalam lima bab, sebagai berikut :

Bab I. Pendahuluan, yang menjelaskan latar belakang penelitian ini dilakukan dengan memaparkan permasalahan yang dibahas, perumusan masalah yang akan diteliti , tujuan serta manfaat penelitian. Bab ini diakhiri dengan sistematika tesis yang menjelaskan secara ringkas isi masing-masing bab.

Bab II. Telaah pustaka, yang dijadikan dasar dalam penelitian ini. Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian-penelitian sebelumnya serta dikaitkan dengan kerangka pemikiran teoritis maka diajukan hipotesis penelitian yang akan diuji pada hasil dan pembahasan.

Bab III. Metode penelitian yang menguraikan jenis dan sumber data, populasi dan teknik pengambilan sampel, serta metode pengumpulan data. Pada bab ini juga diuraikan definisi operasional variabel serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV. Hasil penelitian dan pembahasan terhadap data penelitian yang meliputi gambaran pengumpulan data penelitian, profil responden, serta pengujian hipotesis. Bab ini diakhiri dengan pembahasan dan implikasi hasil penelitian.

Bab V. Penutup, yang menguraikan berbagai keterbatasan hasil penelitian serta diakhiri dengan saran/rekomendasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Telaah Pustaka

2.1.1. Pandangan tentang *Gender*

Pandangan *gender* dalam kaitannya dengan personalitas auditor BPKP seringkali dikaitkan dengan sampai sejauh mana auditor wanita memperoleh kesempatan untuk menduduki jabatan strategis di dalam lingkungannya, dibandingkan rekan auditor pria. Fakta menunjukkan bahwa sampai dengan saat ini belum satupun auditor wanita di BPKP menduduki jabatan strategis pada jenjang kepala perwakilan atau direktur. Beberapa hambatan bagi auditor wanita seperti sulitnya meninggalkan keluarga, kurang lincah dan fleksibel di lapangan menjadikan semakin kuatnya fenomena ini menjadi alasan mengapa sebagian besar auditor wanita seringkali diduga mempunyai kinerja yang kurang dibandingkan rekan auditor pria.

Istilah *gender* dapat diartikan sebagai perbedaan sifat antara laki-laki dan perempuan yang tidak hanya mengacu pada perbedaan biologisnya, tetapi juga mencakup nilai-nilai sosial budaya.

Nilai-nilai sosial budaya mempengaruhi pertimbangan nilai individu anggota masyarakat dalam menentukan peranan laki-laki dan perempuan dalam setiap kegiatan di masyarakat. Gender juga bukan sinonim dengan kata “perempuan”, namun gender mengedepankan tentang apa artinya menjadi perempuan dan menjadi laki-laki seperti yang dikonstruksikan oleh tatanan nilai sosial budaya dalam masyarakat. (Fakih Mansour, 1996).

Makna gender dalam penelitian ini secara tegas menunjuk pada perbedaan antara auditor pria dan wanita. Sedangkan makna *personality* auditor menunjuk pada kondisi individu yang dalam penelitian ini didimensikan oleh motivasi, kepuasan kerja, komitmen profesional, komitmen organisasi, kesempatan kerja, dan tekanan kerja.

Sedang sistem nilai peran wanita dapat diartikan bagaimana menempatkan peran perempuan ke dalam peran keluarga (peran domestik) dan peran dalam masyarakat (peran publik). Apabila seorang individu tidak membedakan peran perempuan dan laki-laki baik dalam peran domestik maupun peran publik, maka di dalam diri individu tersebut ada kepekaan gender. Sehingga kesadaran atau kepekaan gender dapat diartikan bahwa di dalam sistem nilai individu tersebut ada kepekaan terhadap keadaan-keadaan yang mengandung masalah gender, dimana tidak membedakan peran laki-laki dan perempuan, kecuali peran yang kodrati.

Pandangan mengenai gender sering kali dihubungkan dengan sifat positif dan negatif. Konotasi nilai positif diberikan kepada pria yang dipandang memiliki sifat kuat dan keras, sedangkan konotasi negatif diberikan kepada wanita yang dipandang memiliki sifat lemah, lembut di lingkungan pekerjaan (Child, 1992). Jika sifat wanita itu sesuai dengan kondisi lingkungan pekerjaan maka akan menjadi sangat terbatas sekali, misalnya sifat wanita hanya akan cocok untuk pekerjaan sekretaris , perawat, tenaga administrasi (Alter, J, 1991).

Pada perkembangan berikutnya diperoleh bukti-bukti bahwa sifat-sifat pada wanita ternyata memiliki kelebihan dibanding sifat-sifat pada pria. Sifat pria misalnya kuat dan keras memiliki kecenderungan sifat negatif, misalnya kaku sehingga kurang memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya.

Adapun sifat wanita berupa sifat lemah dan lembut seringkali memiliki kecenderungan sifat positif misalnya memiliki fleksibilitas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Abdurrahim Ahim, 1998).

2.1.2. Dimensi Personalitas

2.1.2.1. Motivasi

Motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memulai dan mengarahkan perilaku (Gibson dalam Hendri, 2001). Motivasi juga berarti faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu dan proses pemberian motif (penggerak) sedemikian rupa sehingga seseorang rela melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan (Suwandi, 1998).

Robins Stephen (1996) mengemukakan kembali bahwa diantaranya motivasi lahir dari teori kebutuhan (*need theory*). Lima tingkatan Kebutuhan manusia meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Teori lainnya yaitu *equity theory* menganggap motivasi sebagai cara pandang seseorang dalam membandingkan perlakuan lingkungan kerja antara seseorang dengan lainnya. Perlakuan yang adil terhadap suatu komunitas akan memberikan dampak positif terhadap kinerja seseorang dan sebaliknya. *Expectancy theory* memiliki cara pandang bahwa seseorang akan terdorong melakukan tindakan kalau atas prestasinya memperoleh imbalan tertentu.

Pada penelitian-penelitian sebelumnya, setiap dimensi personalitas diantaranya motivasi dihubungkan dengan kinerja dan digunakan sebagai alat prediksi kesuksesan

serta dihubungkan dengan tingginya kinerja tetapi belum mengkaitkan dan menjelaskan pengaruh gender. Harell and Stahl (1984), dari hasil penelitiannya menemukan dimensi personalitas yang dihubungkan dengan kinerja, digunakan sebagai alat untuk memprediksi kesuksesan karir di kantor akuntan publik.

2.1.2.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Truman, E.G (1994) memiliki tiga dimensi. Pertama kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat , tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual. Seseorang yang tidak mempunyai kemampuan untuk mengaktualisasi diri secara profesional cenderung tidak puas dalam bekerja (Sorensen dan Sorensen, 1974). Penelitian yang dilakukan oleh Norris dan Nebuhr (1984), Kalbers dan Fogarty (1995), menunjukkan adanya hubungan positif antara profesionalisme untuk pandangan hubungan dengan sesama profesi dan kepuasan kerja.

Ross dan Ferris (1981) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen berhubungan secara positif dengan kinerja. Larkin dan Schweikart (1992) melakukan survey terhadap 90 auditor yang hasilnya adalah kinerja berhubungan dengan kemampuan, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Larkin, Joseph M. (1990) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa gender berhubungan kuat dengan penilaian kerja pada kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi.

2.1.2.3. Komitmen Profesional

Wibowo (1996), mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Kalbers dan Fogarty (1995), hasil penelitiannya mengungkapkan ada satu hubungan signifikan antara pengalaman dengan komitmen profesionalisme yaitu hubungan dengan sesama profesi. Noris dan Neibuh (1984), hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen dan job satisfaction, tetapi otonomi bukan merupakan dimensi profesionalisme.

2.1.2.4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku (Ferris dan Aranya, 1983). Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu : rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasi yaitu : *efeksi* dan *continuance*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *efeksi* berhubungan dengan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuance* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

2.1.2.5. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja dimaksudkan sebagai kesempatan dari setiap individu untuk memperoleh kesetaraan dalam pengembangan/promosi, memperoleh penugasan, serta hak-hal lain setara rekan kerjanya (Samekto, 1999). Kesempatan kerja (*job opportunity*) dalam pandangan Truman, E.G (1994) hanya dilihat dari dua dimensi yaitu kesetaraan gaji dan pengembangan promosi.

Dalam kaitan tersebut erat dengan masalah perlakuan diskriminasi yang dapat dilihat dalam tiga perspektif yaitu ekonomi, sosiologi dan psikologi. Pandangan ekonomi lebih melihat ke pembedaan dalam hal pengupahan dan level pekerjaan. Diskriminasi sosiologi mengarah pada beda dalam pemberian kekuasaan. Sedangkan perspektif psikologi memandang pembedaan dalam hal bias persepsi, dan perilaku individu.

2.1.2.6 Tekanan Kerja

Tekanan kerja menggambarkan tekanan yang timbul dari keadaan stress psikologi dalam lingkungan kerja (Kenis, 1979). Stress dapat berupa reaksi emosional yang bersifat negatif terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Tekanan kerja yang tinggi dapat menimbulkan frustrasi dan kegelisahan dalam bekerja. Banyak penelitian terdahulu yang berusaha untuk mengidentifikasi dan memahami hubungan antara tekanan kerja dan kinerja antara lain dilakukan oleh Brownel (1982) yang menyatakan bahwa kombinasi antar *high (low) budget emphasis* dengan *high (low) participation* berhubungan dengan tekanan kerja yang rendah dan peningkatan kinerja manajerial, dan dinyatakan bahwa hal ini hanya berlaku dalam situasi ketidakpastian yang rendah, sedangkan dalam kondisi ketidakpastian yang tinggi

hubungan ini tidak berlaku. Dunk (1993) meneliti pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja manajerial pada perusahaan-perusahaan metropolis yang beroperasi di Sidney, hasilnya bahwa tidak terdapat hubungan signifikan (negatif) antara tekanan kerja dan kinerja. Artinya jika tekanan kerja meningkat maka kinerjanya akan menurun, demikian juga sebaliknya. Briers dan Hirst (1990) menyatakan bahwa tekanan kerja merupakan mediating variabel hubungan gaya evaluasi kinerja dengan kinerja. Dengan demikian gaya evaluasi kinerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja, tetapi hubungan ini ditengahi oleh tekanan kerja. Sedangkan Chow dan Tan (1997) melaporkan bahwa tekanan kerja dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara perselisihan dalam gaya evaluasi kinerja berbasis anggaran kinerja.

Beberapa hasil penelitian tersebut di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian apakah terjadi bias gender terhadap personalitas auditor pemerintah (BPKP) di Jawa Tengah yang diukur dengan 6 dimensi personalitas yaitu : *motivation, job satisfaction, professional commitment, organization commitment, job opportunity*, dan tekanan kerja (*stress*).

2.2. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terkait telah dilakukan sebelumnya antara lain Bullen *et al* (1987) yang meneliti 125 karyawan pria dan wanita non partner di kantor akuntan publik mengenai kepuasan kerja, tingkat pendidikan, dan keinginan berpindah kerja menyimpulkan bahwa anggota staf yang telah bekerja kurang lebih 4 tahun adalah yang paling kecewa dan ingin sekali berpindah pekerjaan serta karyawan wanita menyatakan kurang puas dengan tekanan kerja (*stress*) dan merasa kurang memperoleh peluang untuk promosi.

Gaertner et al (1987) menyimpulkan dari penelitiannya bahwa salah-satu factor yang mempengaruhi perpindahan kerja adalah masalah kepuasan kerja yang mana responden wanita merasa kurang puas dengan pekerjaannya dibandingkan responden pria. Adapun masalah yang mengurangi kepuasan kerja berdasarkan gender dalam penelitiannya antara lain ketidak puasan terhadap tujuan perusahaan , sering lembur, kurangnya kebebasan untuk bertindak dan berfikir, lama waktu penugasan, kurangnya pedoman kerja dan tidak adanya kebijakan cuti.

Terkait dengan penelitian ini, Hunton *et al* (1996) menyimpulkan bahwa dibandingkan rekan pria pegawai wanita merasa lebih bosan atau menganggap pekerjaannya tidak memicu kreatifitas dan kurang menantang, sehingga kepuasan kerja secara menyeluruh juga rendah. Hasil penelitian tersebut sama dengan kesimpulan Gaertner (1987) yang menyatakan bahwa pegawai wanita di kantor akuntan publik merasa kurang puas dengan pekerjaannya dibandingkan pegawai pria. Sedangkan Ward (1986) menyimpulkan bahwa pegawai wanita merasa tidak puas dengan penghasilan yang diterima dan kurangnya kesempatan untuk memperoleh promosi.

Pegawai pria ternyata merasa lebih termotifasi baik karena pekerjaannya maupun perlakuan yang diterima dari atasannya dibanding pegawai wanita, serta motivasi ini semakin meningkat sejalan dengan semakin tingginya jabatan.

Gaertner et al (1987) menyatakan bahwa pegawai wanita mendapatkan perlakuan diskriminasi dalam hal promosi, pegawai wanita lebih banyak menghabiskan waktunya untuk mempersiapkan karier dibanding pria.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Collins (1993) menyatakan bahwa akuntan publik wanita cenderung mengalami tekanan (*stress*) dalam bekerja dibandingkan rekan

prianya. Hal ini terkait dengan alasan wanita yang meninggalkan profesi akuntan publik lebih tinggi intensitasnya dibandingkan dengan rekan prianya, dan menemukan bukti bahwa wanita dengan tingkat pendidikan yang sama, tetapi pengalaman kerjanya tidak seluas pria karena wanita tidak memperoleh kedudukan atau jabatan, sering kali wanita ditempatkan pada posisi terendah dalam perusahaan.

Penelitian-penelitian sebelumnya bisa disajikan sebagai berikut :

Tabel 2.1.

PENGARANG	RESPONDEN	JUMLAH KORESPONDEN	VARIABEL / TEMUAN PENTING
Joseph M. Larkin (1990)	Internal Auditor	44 Male, 27 Female	Gender berhubungan kuat dengan penilaian kinerja pada job satisfaction, moativation, dan organization commitment
Bullen et al (1987)	Auditor KAP	75 Male, 50 Female	Auditor wanita kurang puas atas hasil kerjanya dan merasa kurang memperoleh peluang untuk promosi (dalam variable kepuasan kerja, tingkat pendidikan, ingin pindah kerja
Hunton et al (1996)	Senior Auditor	25 Male, 15 female	Kepuasan kerja auditor wanita lebih rendah dari pada auditor pria, sehingga pekerjaannya tidak memicu adanya kreatifitas (kurang semangat kerja).
Collins (1993)	Senior KAP	35 Male, 27 Female	Akuntan publik wanita cenderung mengalami tekanan kerja disbanding akuntan publik pria.
Agung Samekto (1999)	Auditor KAP	49 Male, 28 Female	Auditor wanita lebih rendah keinginan untuk berpindah pekerjaan (variabel motifasi, pindah kerja, kepuasan kerja, kesempatan kerja, komitmen organisasi)

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Hipotesis

2.3.1. Kerangka Pemikiran Teoritis

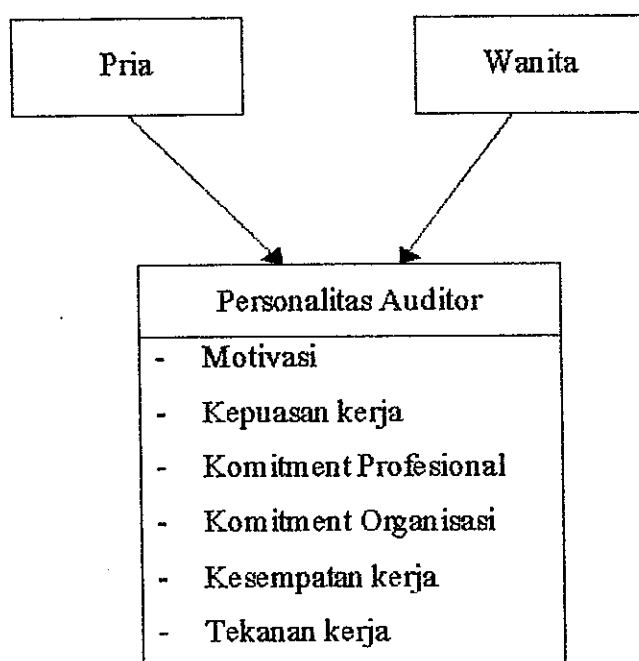
Pada penelitian yang dilakukan oleh Larkin (1990) disimpulkan bahwa gender berpengaruh secara nyata terhadap penilaian personalitas pada kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi. Akan tetapi dengan tambahan 3 variabel berupa kesempatan kerja, kemampuan serta komitmen profesional pada penelitian yang dilakukan oleh Samekto (1999) pada akuntan publik di Surabaya ternyata hasilnya berbeda dengan penelitian terdahulu kecuali untuk variabel kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Ahim Abdurrahim (1998) pada akuntan pendidik ternyata hasilnya konsisten dengan penelitian yang dilakukan Samekto (1999) tetapi hanya untuk variabel motivasi dan kesempatan kerja saja. Demikian halnya penelitian yang dilakukan oleh Ayu Chairina (1997) ternyata terdapat kesetaraan perlakuan antara akuntan publik wanita dan pria.

Dengan mengkaji berbagai hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang ternyata belum ada konsistensi simpulan hasil penelitian, maka peneliti menambah satu variabel tekanan kerja yang menurut Abemethy (1995) ada hubungannya dengan personalitas kinerja. Disamping itu sampel penelitian auditor pemerintah (BPKP) yang selama ini jarang diteliti menjadikan pertimbangan untuk dilakukannya penelitian ini.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Larkin (1990) dan dipadukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Samekto (1999)

serta Abemethy (1995). Berdasarkan penelitian tersebut kemudian dibuat suatu kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel sebagai berikut :

Gambar 1.
Analisis Perbedaan Gender Terhadap Personalitas Auditor



2.3.2. Hipotesis

Berdasarkan pada logika, dan hasil penelitian di atas, disusun hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 :

HO : Terdapat perbedaan personalitas dalam hal motivasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

H1 : Tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal motivasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Hipotesis 2 :

HO : Terdapat perbedaan personalitas dalam hal kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

H2 : Tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Hipotesis 3 :

HO : Terdapat perbedaan personalitas dalam hal komitmen profesional antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

H3 : Tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal komitmen profesional antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Hipotesis 4 :

HO : Terdapat perbedaan personalitas dalam hal komitmen organisasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

H4 : Tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal komitmen organisasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Hipotesis 5 :

HO : Terdapat perbedaan personalitas dalam hal kesempatan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

H5 : Tidak terdapat personalitas dalam hal kesempatan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Hipotesis 6 :

HO : Tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal tekanan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

H6 : Terdapat terdapat perbedaan personalitas dalam hal tekanan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian lapangan yang berkaitan dengan fakta-fakta yang ditemui pada suatu populasi. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah dalam kurun waktu awal bulan Juni sampai dengan pertengahan bulan Juli 2002.

3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua auditor yang bertugas di Kantor Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah yang sampai dengan awal Juni 2002 berjumlah 307 auditor. Auditor yang dijadikan sampel penelitian ini sebanyak 116 orang dan tidak dibedakan dalam hal kelamin serta jabatan. Alasan dipilihnya auditor pada Kantor Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah antara lain jumlah auditor sekaligus akuntannya cukup banyak dan beragam dari sisi etnis, latar belakang serta obyek pemeriksaannya cukup beragam.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Beberapa persyaratan yang ditetapkan penulis antara lain pertama, responden tersebut berlatar belakang pendidikan akuntansi. Kedua, telah bekerja sebagai auditor minimal 3 tahun. Kriteria tersebut ditetapkan dengan alasan bahwa di kantor Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah auditor yang berlatar belakang pendidikan non akuntansi jumlahnya relatif sedikit dibandingkan yang berpendidikan akuntansi.

Sedangkan pengalaman kerja responden minimal 3 tahun diambil dengan pertimbangan bahwa responden tersebut mampu membuat penilaian terhadap dirinya sendiri (*self rating*) dalam kaitan bidang tugasnya sebagai auditor.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan, yang sebelumnya didahului dengan wawancara singkat mengenai tujuan pengisian kuesioner serta penjelasan lain jika terjadi kesulitan interpretasi untuk dapat ditanyakan kepada peneliti.

Data sekunder berupa data pegawai yang berperan sebagai auditor diperoleh dari Sub Bagian Kepegawaian dalam lingkup Bagian Tata Usaha Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan metode survei langsung dengan menggunakan media kuesioner yang disebarkan kepada auditor BPKP Propinsi Jawa Tengah. Pertanyaan dalam kuesioner dibagi dalam 2 kelompok yaitu pertama mengenai profil responden dan kedua pertanyaan mengenai variabel dalam penelitian ini. Untuk pertanyaan pengukuran variabel digunakan jawaban dengan *Skala Likert*. Ukuran skala terdiri dari angka 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan angka 4 (sangat setuju) untuk variabel *motivation*, *job satisfaction*, *professional commitment*, *organizational commitment*, *opportunity*, dan tekanan kerja..

3.5. Definisi Operasional Variabel

3.5.1. Gender

Istilah *gender* dapat diartikan sebagai perbedaan sifat antara laki-laki dan perempuan yang tidak hanya mengacu pada perbedaan biologisnya, tetapi juga mencakup nilai-nilai sosial budaya.

Ada tiga ruang lingkup substansi karakter gender dalam pemaknaan yang mudah dipahami (Agus Samekto, 1999) :

- Pertama, gender sebagai pembedaan peran, hak dan kewajiban, kuasa dan kesempatan antara laki-laki dan perempuan dalam kehidupan masyarakat.
- Kedua, gender tidak sama dan dapat berubah-ubah setiap saat, tergantung dari dinamika budaya dan perkembangan masyarakat di suatu wilayah.
- Tiga, gender adalah sebuah alat analisis untuk meneliti kasus agar dapat memahami yang lebih mendalam hubungan sebab akibat yang menghasilkan suatu fakta.

3.5.2. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu. Pengukur1 instrumen ini menggunakan model yang telah dikembangkan oleh James E. Hunton et al. (1996) berupa 10 item pertanyaan dengan empat poin skala likert. (Lihat lampiran)

3.5.3. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja lain. *Job satisfaction* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Joseph M. Larkin (1990) berupa 4 item pertanyaan dengan empat poin skala likert. (Lihat lampiran)

3.5.4. Komitmen Profesional (*Professional Commitment*)

Professional commitment adalah kekuatan relatif atas identifikasi dengan keterlibatan dalam suatu profesi (Aranya *et al.*, 1981) *Professional commitment* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968) yang terdiri dari 18 item pertanyaan dengan empat poin skala likert. (Lihat lampiran)

3.5.5. Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Komitmen organisasi merupakan kekuatan individu yang diidentifikasi dengan organisasi. Hal ini akan merefleksikan sikap individu yang akan tetap sebagai anggota organisasi dan ditunjukkan dengan kerja kerasnya (Agus Samekto, 1999). Untuk mengukur *organizational commitment* digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Mayer dan Allen (1984). Instrumen yang digunakan terdiri dari 12 item pertanyaan dengan empat poin skala likert. (Lihat lampiran)

3.5.6. Kesempatan Kerja (*Job Opportunity*)

Job opportunity adalah kesempatan dari setiap pegawai untuk mendapatkan kesetaraan dalam pengembangan/promosi dan mendapatkan penugasan serta dalam

penetapan gaji awal dan kenaikan gaji secara berkala. Opportunity menurut Gregory E. Trumen dan Jack J. Baroudi (1994) terdiri dari 2 dimensi yaitu kesetaraan gaji dan pengembangan/promosi. Instrumen pengukuran dari dua dimensi itu terdiri dari empat item pertanyaan dengan empat poin skala likert. (Lihat lampiran)

3.5.7. Tekanan Kerja (*Stress*)

Tekanan kerja (*stress*) menggambarkan tekanan yang timbul dari keadaan stress psikologi didalam lingkungan kerja (Kenis, 1979). Tekanan kerja dapat berupa reaksi emosional yang bersifat negatif terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Untuk mengukur tekanan kerja digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo *et al.* (1970) berupa tujuh item pertanyaan dengan empat poin Skala Likert.

3.6. Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan analisis, maka data yang berhasil dikumpulkan dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas.

3.6.1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* untuk masing-masing instrumen dalam satu variabel. Nilai pisah batas (*cut off value*) suatu instrumen dikatakan *reliable* adalah jika *cronbach alpha*-nya lebih besar dari 0,60 (Nunnally,

1978 dalam Maulana Kamal , 1999). Untuk uji reliabilitas dilakukan input data yang selanjutnya diolah melalui bantuan *software* SPSS (*Statistical Product Service Solutions*) versi 10.

3.6.2. Uji Validitas

Uji validitas (*validity test*) dilakukan agar diketahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini betul-betul mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji terhadap validitas instrumen pengukuran diharapkan akan diperoleh angka korelasi untuk masing-masing item terhadap skor totalnya berupa nilai *correlation adjusted*. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika memenuhi batas nilai (*cut off value*) lebih besar dari 0,195 (Singgih, 2000). Untuk uji validitas ini dilakukan input data penelitian yang selanjutnya diolah melalui bantuan *software* SPSS (*Statistical Product Service Solutions*) versi 10.

3.6.3. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji realibilitas dan uji validitas di atas selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji data dalam penelitian ini adalah teknik Multivariate Analysis of Variance (MANOVA) yaitu untuk menguji secara bersamaan dari 6 variabel yang saling berhubungan (motivasi, kepuasan kerja, komitmen professional, komitmen organisasi, kesempatan kerja, dan tekanan kerja). Disamping itu untuk pengujian masing-masing variabel digunakan teknik analisis covariance. Teknik ini dipilih dengan pertimbangan untuk mengontrol pengaruh lain selain gender yang dapat mempengaruhi personalitas auditor. Sedangkan untuk mengetahui normalitas yaitu apakah data mempunyai

variance yang sama atau tidak, dilakukan uji-Lavene's. Untuk data yang memiliki variance yang tidak sama selanjutnya dilakukan uji statistik non parametrik berupa uji *Mann-Whitney U*. Selain itu juga dilakukan uji statistik parametric dengan T.test.

Pada penelitian ini tingkat keyakinan (*confidence level*) yang direncanakan adalah 95% atau tingkat toleransi kesalahan 5%. Simpulan hasil analisis penelitian ini diarahkan pada nilai-p (*p-value*). Jika nilai-p lebih besar dari batas toleransi 5% maka hasil analisis menerima hipotesis (H1-H6) dan menolak HO, sebaliknya jika nilai-p lebih kecil dari batas toleransi 5% maka hasil analisis menolak hipotesis (H1-H6) dan menerima HO yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan analisis data hasil penelitian tentang perbedaan personalitas auditor laki-laki dan wanita yang bekerja pada perwakilan BPKP Jawa Tengah. Sub bahasan ini meliputi pengumpulan data sebelum diolah, profil responden, uji terhadap instrumen, pengujian hipotesis serta pembahasan dan implikasi hasil penelitian.

4.1. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei langsung. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada para auditor Perwakilan BPKP Jawa Tengah. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung pada tanggal 3 Juni 2002 yang masing-masing bidang pengawasan disebar sejumlah 50 set kuesioner.

Jumlah kuesioner yang disebar sejumlah 200 lembar dan yang kembali sebanyak 121 lembar atau dengan tingkat pengembalian (*respon rate*) sebesar 60,5 %. Kuesioner yang diterima kemudian diteliti kelengkapan jawabannya selanjutnya dilakukan seleksi selanjutnya dilakukan pengolahan. Rangkuman kuesioner yang disebar, yang kembali dan yang diolah tergambar pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1 :
Rekapitulasi Jumlah Kuesioner dan Tingkat Pengembaliannya

Uraian	Unit	%
Kuesioner yang disebar	200	100
Kuesioner yang kembali	121	60,50
Kuesioner yang tidak kembali	79	39,50
Kuesioner yang dapat diolah	116	58,00
Kuesioner yang tidak dapat diolah	5	2,00

Sumber : data primer yang diolah

4.2. Profil Responden

Dalam sub bab ini dibahas mengenai usia, pendidikan, sttatus perkawinan, pengalaman, serta jabatan yang terkumpul dalam penelitian ini diuraikan masing-masing sebagai berikut :

4.2.1. Usia

Berdasarkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, sebagian besar responden adalah pada rentang usia 31 sampai dengan 40 tahun atau 63,79%, sedangkan yang paling sedikit adalah responden yang berusia kurang dari 30 tahun. Pada Tabel 4.2 disajikan distribusi responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2
Distribusi Usia Responden
 Periode s/d 2 Juli 2002

Gender	Usia (Tahun)								Jumlah	
	< 30	%	31-40	%	41-50	%	> 50	%		
Pria	6	5,17	55	47,41	55	11,20	5	4,31	79	68,11
Wanita	2	1,72	19	16,37	19	10,34	4	3,44	37	31,89
Jumlah	8	6,89	74	63,79	74	21,55	9	7,75	116	100

Sumber : data primer yang diolah

4.2.2. Pendidikan

Berdasarkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, sebagian besar responden berpendidikan D IV/S1 yaitu 94 orang atau 81,03%, sedangkan 2 (dua) orang berpendidikan strata dua. Pada Tabel 4.3 disajikan distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 4.3
Distribusi Pendidikan
 Periode s/d 3 Juli 2002

Gender	Pendidikan								Jumlah orang	
	D III	%	D IV/S1	%	S2	%	S3	%		
Pria	15	12,93	62	53,44	2	1,723	0	0	79	68,11
Wanita	5	4,31	32	27,59	0	0	0	0	37	31,89
Jumlah	20	17,24	94	81,03	2	1,72	0	0	116	100

Sumber : data primer yang diolah

4.2.3. Status Perkawinan

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sejumlah 99 orang atau 85,34% responden dalam status telah menikah, sedangkan yang belum menikah sejumlah 14,66%. Pada Tabel 4.4 disajikan distribusi responden berdasarkan status perkawinan.

Tabel 4.4
Distribusi Status Perkawinan
Periode s/d 3 Juli 2002

Gender	Status Perkawinan				Tidak Menikah	
	Menikah	%	Tidak Menikah	%	orang	%
Pria	67	57,75	12	10,34	79	68,11
Wanita	32	27,59	5	4,31	37	31,89
Jumlah	99	85,34	17	14,65	116	100

Sumber : data primer yang diolah

4.2.4. Pengalaman

Melalui data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, 50 responden mempunyai pengalaman pada kisaran 11 sampai dengan 15 tahun, sedangkan sebagian kecil responden mempunyai pengalaman 6 sampai dengan 10 tahun. Pada Tabel 4.5 disajikan distribusi responden berdasarkan pengalaman.

Tabel 4.5
Distribusi Pengalaman
Periode s/d 3 Juli 2002

Gender	Pengalaman (Tahun)										Jumlah	
	<5	%	6-10	%	11-15	%	16-20	%	>20	%	orang	%
Pria	7	6,03	1	0,86	34	29,31	21	18,10	16	13,79	79	68,11
Wanita	4	3,45	5	4,31	16	13,79	10	8,62	2	1,73	37	31,89
Jumlah	11	9,48	6	5,17	50	43,10	31	26,72	18	15,52	116	100

Sumber : data primer yang diolah

4.2.5. Jabatan

Berdasarkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, sebagian besar responden menduduki peran/jabatan sebagai ketua tim yaitu 43,96 % dari total responden, sedangkan yang paling sedikit adalah yang menduduki peran sebagai pengendali teknis sebanyak 15 orang. Pada Tabel 4.6 disajikan distribusi responden berdasarkan jabatan.

Tabel 4.6
Distribusi Jabatan
Periode s/d 3 Juli 2002

Gender	Jabatan						Jumlah	
	Anggota Tim		Ketua Tim		Pengendali Tekni		Orang	%
Pria	31	26,72	36	31,03	12	10,34	79	68,11
Wanita	19	16,38	15	12,03	3	2,59	37	31,89
Jumlah	50	43,10	51	43,96	15	12,93	116	100

Sumber : data primer yang diolah

4.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Data dikatakan handal (*reliable*) jika nilai korelasi *Cronbach Alpha* diatas 0,70 (Singgih, 2000). Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS 10.0 didapat hasil korelasi *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 untuk 6 (enam) variabel yang diteliti yaitu : motivasi, kepuasan kerja, komitmen profesional, komitmen organisasi, kesempatan kerja dan tekanan kerja. Karena nilai korelasi *Cronbach Alpha* di atas 0.70, maka dapat disimpulkan, bahwa hasil pengujian angket pada penelitian ini *reliabel*. Hasil selengkapnya disajikan pada Tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7.
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas
Periode s/d 3 Juli 2002

Variabel	Jumlah Item	Alpha
Motivasi	10	0,7746
Kepuasan Kerja	4	0,7167
Komitmen Profesional	18	0,8167
Komitmen Organisasi	12	0,7526
Kesempatan Kerja	4	0,7229
Tekanan Kerja	7	0,7604

Sumber : Data primer yang diolah

4.4. Uji Validitas

Uji validitas data dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kesahihan data. Data dikatakan valid jika angket tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari hasil uji validitas item yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS 10.0 diperoleh hasil korelasi untuk masing-masing item dengan skor total didapat nilai *Correlation Adjusted* untuk variabel motivasi, kepuasan kerja, komitmen profesional, komitmen organisasi, kesempatan kerja dan tekanan kerja sebagaimana tercantum pada tabel 4.8. Hasil perhitungan tersebut ternyata menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar data dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,195 (Singgih, 2000) dapat terpenuhi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini valid. Adapun ringkasan hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8.
Ringkasan Hasil Uji Validitas
Periode s/d 3 Juli 2002

Variabel	Hasil Uji Validitas Variabel indikator Correlation Adjusted item- total
Motivasi	0,3707 s/d 0,5478
Kepuasan Kerja	0,4585 s/d 0,5241
Komitmen Profesional	0,3281 s/d 0,4846
Komitmen Organisasi	0,2845 s/d 0,5021
Kesempatan Kerja	0,4250 s/d 0,5749
Tekanan Kerja	0,3904 s/d 0,5643

Sumber : Data primer yang diolah

Untuk uji validitas instrumen pengukuran digunakan juga analisis faktor dengan *direct oblimin ratio* untuk masing-masing item variabel. Batas poin pengolahan *eigenvalues* adalah 0,65 yang disesuaikan dengan besar sampel yaitu 116. Hasil analisis faktor menunjukkan signifikan untuk semua faktor yang diuji, dimana semua nilai

faktor loadingnya diatas 65%. Hal ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Tabel 4.9 menunjukkan hasil analisis faktor keenam variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.9.
Hasil Uji Analisis Faktor
Periode s/d 3 Juli 2002

Variabel	Faktor Loading (%)
Motivasi	71,145
Kepuasan Kerja	68,473
Komitmen Profesional	74,891
Komitmen Organisasi	66,209
Kesempatan Kerja	72,816
Tekanan Kerja	67,265

Sumber : Data primer yang diolah

4.5. Uji Respon Bias

Uji respon bias dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah responden yang tidak mengembalikan kuesioner mempunyai jawaban yang cenderung sama atau tidak dengan responden yang mengembalikan kuesioner. Prosedur yang digunakan adalah dengan membagi responden menjadi dua kelompok yaitu kelompok responden yang mengembalikan kuesioner sebelum tanggal tertentu (dalam penelitian ini ditetapkan tanggal 2 Juli 2002) dan responden yang mengembalikan kuesioner setelah tanggal 2 Juli 2002 sebagai wakil kelompok responden yang tidak mengembalikan kuesioner. Metode yang digunakan dengan menggunakan uji beda. Jika tidak ada perbedaan secara statistik maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah respon bias. Hasil pengujian terangkum pada tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Respon Bias
 Periode s/d 3 Juli 2002

Variabel	Nilai T test	P-value (2-tailed)
Motivasi	-1,069	0,287
Kepuasan Kerja	0,193	0,848
Komitmen professional	-0,869	0,387
Komitmen Organisasi	-0,299	0,765
Kesempatan	-1,414	0,160
Tekanan Kerja	-0,864	0,389

Sumber : data primer yang diolah

Dari hasil uji tersebut ternyata dapat diketahui bahwa nilai dari *P-value*, (*2-tailed*), ternyata lebih dari 0.05 untuk semua variabel. Hal ini berarti untuk semua variabel tidak terdapat perbedaan antara responden yang mengembalikan kuesioner sebelum tanggal 2 Juli 2002 dengan responden yang mengembalikan kuesioner sesudah tanggal 2 Juli 2002. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah respon bias dalam penelitian ini.

4.6. Hasil Analisis Secara Umum

Dari analisis mengenai data penelitian tersebut bias disimpulkan secara umum bahwa data penelitian sebanyak 116 responden adalah handal dan valid yaitu melalui uji reliabilitas dan uji validitas. Dari uji reliabilitas menghasilkan Cronbach Alpha di atas 0,70 yang mana bias disimpulkan bahwa data tersebut adalah handal atau reliable. Sedangkan dari uji validitas menghasilkan Correlation Adjusted lebih besar dari 0,195, dan dari analisis faktor lebih besar 0,65, maka hal tersebut bisa disimpulkan bahwa data penelitian adalah valid dan dari uji respon bias mendapatkan nilai dari *P-value* lebih

besar dari 0,05 untuk semua variabel, maka hal ini bisa disimpulkan untuk semua variabel tidak terdapat perbedaan antara responden yang pengembalian kuesionernya terlambat atau tidak.

4.7. Uji Hipotesis

4.7.1. Hubungan Gender dengan Motivasi

HO :Terdapat perbedaan personalitas dalam hal motivasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

H1 :Tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal motivasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Hasil analisis covariance data variabel motivasi terhadap gender menunjukkan nilai-p sebesar 0,022. Hal tersebut berarti bahwa gender secara *signifikan* mempengaruhi motivasi auditor pria dan wanita. Dengan demikian hasil analisis ini menolak hipotesis H1 dan menerima HO, yang berarti bahwa terdapat perbedaan motivasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja di BPKP Jawa Tengah. Tabel 4.11 berikut ini menunjukkan hasil analisis covariance terhadap variabel motivasi.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Covariance Variabel Motivasi
Periode s/d 3 Juli 2002

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	F	Sig-
Gender	Motivasi	95,177	1	5,398	0,022

Sumber : Data primer yang diolah

Sedangkan hasil uji-Levene's terhadap variabel motivasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai-p 0,565 atau lebih besar dari batas toleransi 0,05.

Hal tersebut berarti data variabel motivasi untuk auditor pria dan wanita mempunyai *variance* yang tidak berbeda. Namun uji-T sampel terhadap data variabel motivasi menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai-p sebesar 0,036 yang lebih kecil dari batas toleransi 0,05. Hal tersebut berarti variabel motivasi untuk auditor pria dan wanita mempunyai rata-rata yang berbeda. Hasil lengkap uji Levene's dan uji-T dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12

Hasil Uji-T Sampel Independen dan Uji Levene's
Periode s/d 3 Juli 2002

		Levene's Test for Equality of Variances		T-Test for equality Means			
		F	Sig	T	df	Sig (2-tailed)	Mean Diferenc
Motivasi	Equal Variance Assumed	0,332	0,565	2,118	114	0,036	1,7783
	Equal Variance Not Assumed			2,232	80,617	0,028	1,7783

Sumber : Data primer yang diolah

4.7.2 Hubungan Gender dengan Kepuasan Kerja

HO : Terdapat perbedaan personalitas dalam hal kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

H2 : Tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Hasil analisis covariance data variabel kepuasan kerja terhadap gender menunjukkan nilai-p sebesar 0,155. Hal tersebut berarti bahwa gender secara *tidak signifikan* mempengaruhi kepuasan kerja auditor pria dan wanita. Dengan demikian hasil analisis ini menerima hipotesis H2 dan menolak HO, yang berarti tidak terdapat

perbedaan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja di BPKP Propinsi Jawa Tengah. Tabel 4.13 berikut ini menunjukkan hasil analisis covariance terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Covariance Variabel Kepuasan Kerja
Periode s/d 3 Juli 2002

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	F	Sig-
Gender	Kepuasan Kerja	9,436	1	2,045	0,155

Sumber : Data primer yang diolah

Sedangkan hasil uji-Levene's terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai-p 0,078 atau lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal tersebut berarti data variabel kepuasan kerja untuk auditor pria dan wanita mempunyai *variance* yang tidak berbeda. Namun uji-T sampel terhadap data variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai-p sebesar 0,044 yang lebih kecil dari batas toleransi 0,05. Hal tersebut berarti variabel kepuasan kerja untuk auditor pria dan wanita mempunyai rata-rata yang berbeda. Hasil lengkap uji Levene's dan uji-T dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Uji-T Sampel Independen dan Uji Levene's
Periode s/d 3 Juli 2002

		Levene's Test for Equality of Variances		T-Test for equality Means			
		F	Sig	T	df	Sig (2-tailed)	Mean Difference
Kepuasan Kerja	Equal Variance Assumed	3,173	0,078	2,037	114	0,044	0,8694
	Equal Variance Not Assumed			1,848	56,345	0,070	0,8694

Sumber : Data primer yang diolah

4.7.3 Hubungan Gender dengan Komitmen Profesional

HO : Terdapat perbedaan personalitas dalam hal komitmen profesional antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

H3 : Tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal komitmen profesional antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Hasil analisis covariance data variabel Komitmen Profesional terhadap gender dan menunjukkan nilai-p sebesar 0,521. Hal tersebut berarti bahwa gender secara *tidak signifikan* mempengaruhi komitmen profesional auditor pria dan wanita. Dengan demikian hasil analisis ini menerima hipotesis H3 dan menolak HO, yang berarti tidak terdapat perbedaan komitmen profesional antara auditor pria dan wanita yang bekerja di BPKP Propinsi Jawa Tengah. Tabel 4.15 berikut ini menunjukkan hasil analisis covariance terhadap variabel Komitmen Profesional.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Covariance Variabel Komitmen Profesional
Periode s/d 3 Juli 2002

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	Df	F	Sig-
Gender	Komitmen Profesional	9,342	1	0,414	0,521

Sumber : Data primer yang diolah

Sedangkan hasil uji-Levene's terhadap variabel komitmen profesional menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai-p 0,387 atau lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal tersebut berarti data variabel komitmen profesional untuk auditor pria dan wanita mempunyai *variance* yang tidak berbeda. Demikian halnya uji-T sampel terhadap data variabel komitmen profesional menunjukkan hasil yang tidak

signifikan dengan nilai-p sebesar 0,254 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal tersebut berarti variabel komitmen profesional untuk auditor pria dan wanita mempunyai rata-rata yang tidak berbeda. Hasil lengkap uji Levene's dan uji-T dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16
Hasil Uji-T Sampel Independen dan Uji Levene's
Periode s/d 3 Juli 2002

		Levene's Test for Equality of Variances		T-Test for equality Means			
		F	Sig	T	Df	Sig (2-tailed)	Mean Difference
Komitmen Profesional	Equal Variance Assumed	0,753	0,387	-1,147	114	0,254	-1,0811
	Equal Variance Not Assumed			-1,143	69,836	0,257	-1,0811

Sumber : Data primer yang diolah

4.7.4 Hubungan Gender dengan Komitmen Organisasi

HO :Terdapat perbedaan personalitas dalam hal komitmen organisasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

H4 :Tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal komitmen organisasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Hasil analisis covariance data variabel Komitmen Organisasi terhadap gender menunjukkan nilai-p sebesar 0,032. Hal tersebut berarti bahwa gender secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi auditor laki-laki dan wanita. Dengan demikian hasil analisis ini menolak hipotesis H4 dan menerima HO, yang berarti terdapat

perbedaan komitmen organisasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja di BPKP Jawa Tengah. Tabel 4.17 berikut ini menunjukkan hasil analisis covariance terhadap variabel Komitmen Organisasi.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Covariance Variabel Komitmen Organisasi
Periode s/d 3 Juli 2002

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	Df	F	Sig-
Gender	Komitmen Organisasi	87,884	1	4,695	0,032

Sumber : Data primer yang diolah

Sedangkan hasil uji-Levene's terhadap variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai-p 0,797 atau lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal tersebut berarti data variabel komitmen organisasi untuk auditor pria dan wanita mempunyai *variance* yang tidak berbeda. Namun hasil uji-T sampel terhadap data variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai-p sebesar 0,043 yang lebih kecil dari batas toleransi 0,05. Hal tersebut berarti variabel komitmen organisasi untuk auditor pria dan wanita mempunyai rata-rata yang berbeda. Hasil lengkap uji Levene's dan uji-T dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4.18
Hasil Uji-T Sampel Independen dan Uji Levene's
Periode s/d 3 Juli 2002

		Levene's Test for Equality of Variances		T-Test for equality Means			
		F	Sig	T	Df	Sig (2-tailed)	Mean Difference
Komitmen Organisasi	Equal Variance Assumed	0,067	0,797	2,045	114	0,043	1,7663
	Equal Variance Not Assumed			2,114	76,645	0,038	1,7663

Sumber : Data primer yang diolah

4.7.5 Hubungan Gender dengan Kesempatan Kerja

HO : Terdapat perbedaan personalitas dalam hal kesempatan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

H5 : Tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal kesempatan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah

Hasil analisis covariance data variabel kesempatan kerja terhadap gender menunjukkan nilai-p sebesar 0,515. Hal tersebut berarti bahwa gender secara *tidak signifikan* mempengaruhi kesempatan kerja auditor pria dan wanita. Dengan demikian hasil analisis ini menerima hipotesis H5 dan menolak HO, yang berarti tidak terdapat perbedaan kesempatan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja di BPKP Jawa Tengah. Tabel 4.19 berikut ini menunjukkan hasil analisis covariance terhadap variabel Kesempatan Kerja.

Tabel 4.19
Hasil Analisis Covariance Variabel Kesempatan Kerja
Periode s/d 3 Juli 2002

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	Df	F	Sig-
Gender	Kesempatan Kerja	1,671	1	0,426	0,515

Sumber : Data primer yang diolah

Sedangkan hasil uji-Levene's terhadap variabel kesempatan kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai-p 0,885 atau lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal tersebut berarti data variabel kesempatan kerja untuk auditor pria dan wanita mempunyai *variance* yang tidak berbeda. Demikian halnya hasil uji-T sampel terhadap data variabel kesempatan kerja menunjukkan hasil yang tidak

signifikan dengan nilai-p sebesar 0,360 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal tersebut berarti variabel kesempatan kerja untuk auditor pria dan wanita mempunyai rata-rata yang tidak berbeda. Hasil lengkap uji Levene's dan uji-T dapat dilihat pada tabel 4.20.

Tabel 4.20
Hasil Uji-T Sampel Independen dan Uji Levene's
Periode s/d 3 Juli 2002

		Levene's Test for Equality of Variances		T-Test for equality Means			
		F	Sig	T	df	Sig (2- tailed)	Mean Difference
Kesempatan Kerja	Equal Variance Assumed	0,021	0,885	0,918	114	0,360	0,3616
	Equal Variance Not Assumed			0,907	68,369	0,368	0,3616

Sumber : Data primer yang diolah

4.7.6 Hubungan Gender dengan Tekanan Kerja

HO : Terdapat perbedaan personalitas dalam hal tekanan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

H6 : Tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal tekanan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Hasil analisis covariance data variabel Tekanan Kerja terhadap gender menunjukkan nilai-p sebesar 0,207. Hal tersebut berarti bahwa gender secara *tidak signifikan* mempengaruhi tekanan kerja auditor pria dan wanita. Dengan demikian hasil analisis ini menerima hipotesis H6 dan menolak HO, yang berarti tidak terdapat perbedaan tekanan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja di BPKP Propinsi

Jawa Tengah. Tabel 4.21 berikut ini menunjukkan hasil analisis covariance terhadap variabel Tekanan Kerja.

Tabel 4.21
Hasil Analisis Covariance Variabel Tekanan Kerja
Periode s/d 3 Juli 2002

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	Df	F	Sig-
Gender	Tekanan Kerja	31,262	1	5,559	0,207

Sumber : Data primer yang diolah

Sedangkan hasil uji-Levene's terhadap variabel tekanan kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai-p 0,938 atau lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal tersebut berarti data variabel tekanan kerja untuk auditor pria dan wanita mempunyai *variance* yang tidak berbeda. Demikian halnya hasil uji-T sampel terhadap data variabel tekanan kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai-p sebesar 0,140 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal tersebut berarti variabel tekanan kerja untuk auditor pria dan wanita mempunyai rata-rata yang tidak berbeda. Hasil lengkap uji Levene's dan uji-T dapat dilihat pada tabel 4.22.

Tabel 4.22
Hasil Uji-T Sampel Independen dan Uji Levene's
Periode s/d 3 Juli 2002

		Levene's Test for Equality of Variances		T-Test for equality Means			
		F	Sig	T	df	Sig (2-tailed)	Mean Difference
Tekanan Kerja	Equal Variance Assumed	0,006	0,938	1,488	114	0,140	1,0222
	Equal Variance Not Assumed			1,464	67,744	0,148	1,0222

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji penelitian tentang pengaruh jenis kelamin terhadap personalitas auditor yang diukur dengan dimensi motivasi, kepuasan kerja, komitmen profesional, komitmen organisasi, kesempatan kerja dan tekanan kerja hasilnya diringkas pada tabel 4.23.

Tabel 4.23
Simpulan Pengujian Hipotesis
Periode s/d 3 Juli 2002

Dimensi Personalitas	Hasil Uji
Motivasi	Signifikan
Kepuasan Kerja	Tidak Signifikan
Komitmen Profesional	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi	Signifikan
Kesempatan Kerja	Tidak Signifikan
Tekanan Kerja	Tidak Signifikan
Analisis MANOVA	Tidak Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah

4.7.7 Analisis MANOVA

Selain pengujian dengan teknik Anova untuk masing-masing variabel tersebut diatas, juga dilaksanakan pengujian secara bersamaan sebanyak 6 variabel tersebut karena saling berkaitan yaitu dengan teknik Multivariate Analysis of Variance (MANOVA).

Alat analisis yang digunakan adalah : Pillai Trace, Wilk Lambda, Hotelling Trace dan Roy's. Hasil analisis terlihat bahwa untuk keempat tes yaitu Pillai Trace, Wilk Lambda, Hotelling Trace, Roy's menunjukkan nilai-p (sig.) adalah 0.082 lebih besar dari batas toleransi 0,05. Maka dengan ini menunjukkan bahwa 6 variabel tersebut, yaitu motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, komitmen profesional, kesempatan dan tekanan kerja secara bersama-sama antara auditor pria dan wanita pada

Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah adalah tidak ada perbedaan (sama). Tabel 4.24 berikut menunjukkan hasil analisis MANOVA

Tabel 4.24 ;

Hasil Uji Analisis MANOVA

Jenis Tes	P-Value (sig.)
Pillai Trace	0.082
Wilk Lambda	0.082
Hotelling Trace	0.082
Roy's	0.082

Sumber : Data Primer Yang Diolah

4.8. Pembahasan dan Implikasi Hasil Penelitian

4.8.1 Motivasi

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal motivasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Jawa Tengah. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis covariance variabel motivasi terhadap gender menunjukkan nilai-p sebesar 0,022. Karena nilai-p < 0,05 berarti gender secara *signifikan* mempengaruhi motivasi auditor pria dan wanita. Dengan demikian hasil analisis ini menolak hipotesis H1 dan menerima H0, yang berarti terdapat perbedaan motivasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja di BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Larkin (1990) yang menyimpulkan adanya perbedaan motivasi antara auditor pria dan wanita pada kantor akuntan publik. Hasil ini juga sejalan dengan simpulan penelitian

yang dilakukan oleh Hunton (1996) yang respondennya para praktisi akuntansi perusahaan swasta di Amerika Serikat, serta Hendri (2001).

Akan tetapi hasil ini bertentangan dengan simpulan penelitian yang dilakukan oleh Samekto (1999) yang menyatakan tidak terdapat perbedaan motivasi antara auditor pria dan wanita pada kantor akuntan publik di Surabaya, juga hasil penelitian Ahim (1998) yang menyimpulkan tidak adanya perbedaan motivasi antara akuntan pendidik pria dan wanita.

Hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata motivasi auditor pria lebih rendah daripada auditor wanita. Perbedaan tersebut dapat disebabkan antara lain :

- 1). Keberadaan institusi BPKP yang belum stabil dan sering menjadi bahan perbincangan untuk dilikuidasi ataupun digabung dengan Lembaga Pengawasan yang lain.
- 2). Penugasan audit yang secara nyata makin berkurang sebagai dampak diberlakukannya UU No 22/ 1999 mengenai Otonomi Daerah yang secara tidak langsung membatasi ruang lingkup penugasan audit.
- 3). Terjadinya penolakan untuk dilakukan audit oleh berbagai obyek pemeriksaan.

4.8.2. Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Jawa Tengah. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis covariance variabel kepuasan kerja terhadap gender menunjukkan nilai-p sebesar 0,155. Karena nilai-p $> 0,05$ berarti gender secara tidak signifikan

mempengaruhi kepuasan kerja auditor pria dan wanita. Dengan demikian hasil analisis ini menerima hipotesis H2 dan menolak H0, yang berarti tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja di BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Secara faktual hal tersebut menggambarkan auditor di BPKP menerima apa adanya sehingga mereka cenderung untuk puas dan bertahan diri sebagai pegawai negeri sipil dalam kondisi ekonomi yang belum membaik. Hasil tersebut bertentangan dengan simpulan penelitian yang dilakukan oleh Samekto (1999) yang menyatakan terdapat perbedaan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita pada kantor akuntan publik di Surabaya, demikian juga hasil penelitian Larkin (1990) yang menyimpulkan hal yang sama.

4.8.3. Komitmen Profesional

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal komitmen profesional antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis covariance variabel komitmen profesional terhadap gender menunjukkan nilai-p sebesar 0,521. Karena nilai-p $> 0,05$ berarti gender secara tidak signifikan mempengaruhi komitmen profesional auditor pria dan wanita. Dengan demikian hasil analisis ini menerima hipotesis H3 dan menolak H0, yang berarti tidak terdapat perbedaan komitmen profesional antara auditor pria dan wanita yang bekerja di BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Komitmen profesional dalam penelitian ini antara lain diukur dengan frekuensi auditor untuk membaca jurnal auditing dan publikasi lainnya yang terkait serta

menghadiri pertemuan sesama auditor. Hal tersebut sesuai dengan kondisi yang terjadi di BPKP dimana auditornya wajib berlangganan majalah Akuntansi dan Warta Pengawasan serta mengikuti pertemuan sesama auditor dalam forum Pelatihan Kantor Sendiri (PKS).

Hasil tersebut konsisten dengan simpulan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Samekto (1999) yang menyatakan tidak terdapat perbedaan komitmen profesional antara auditor pria dan wanita pada kantor akuntan publik di Surabaya.

4.8.4. Komitmen Organisasi

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal komitmen organisasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Jawa Tengah. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis covariance variabel komitmen organisasi terhadap gender menunjukkan nilai-p sebesar 0,032. Karena nilai-p $< 0,05$ berarti gender secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi auditor pria dan wanita. Dengan demikian hasil analisis ini menolak hipotesis H4 dan menerima H0, yang berarti terdapat perbedaan komitmen organisasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja di BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Larkin (1990) yang menyimpulkan adanya perbedaan komitmen organisasi antara auditor pria dan wanita pada kantor akuntan publik. Namun hasil ini bertentangan dengan simpulan penelitian yang dilakukan oleh Samekto (1999) yang menyatakan tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi antara auditor pria dan wanita pada kantor akuntan publik di Surabaya.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan rata-rata komitmen organisasi auditor pria lebih rendah dibandingkan auditor wanita. Hal ini bisa saja disebabkan karena semakin berkurangnya tugas dan peran BPKP dalam melakukan audit baik obyek pemeriksaan pada Pemerintah Daerah (PEMDA) maupun BUMN.

4.8.5. Kesempatan Kerja

Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal kesempatan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Jawa Tengah. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis covariance variabel kesempatan kerja terhadap gender menunjukkan nilai-p sebesar 0,515. Karena nilai-p $> 0,05$ berarti gender secara tidak signifikan mempengaruhi kesempatan kerja auditor pria dan wanita. Dengan demikian hasil analisis ini menerima hipotesis H5 dan menolak H0, yang berarti tidak terdapat perbedaan kesempatan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja di BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Simpulan penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Samekto (1999) serta Ahim (1998). Simpulan penelitian ini sesuai dengan kondisi yang berlaku di BPKP Propinsi Jawa Tengah, dimana kesempatan untuk menjadi auditor di berbagai bidang diperlakukan sama bagi setiap auditor yaitu dengan perlakuan *rolling* setiap tiga tahun sekali. Demikian halnya dengan kesempatan untuk menduduki suatu jabatan baik jabatan fungsional maupun struktural antara auditor wanita dan pria mempunyai kesempatan yang sama. Hal ini disebabkan sistem penilaian angka kredit bagi auditor tidak membedakan jenis kelamin. Akan tetapi hasil ini tidak

sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu Chairina (1999) yang respondennya terdiri dari akuntan publik.

4.8.6. Tekanan Kerja

Hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal tekanan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Jawa Tengah. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis covariance variabel tekanan kerja terhadap gender menunjukkan nilai-p sebesar 0,207. Karena nilai-p $> 0,05$ berarti gender secara tidak signifikan mempengaruhi tekanan kerja auditor pria dan wanita. Dengan demikian hasil analisis ini menerima hipotesis H6 dan menolak H0, yang berarti tidak terdapat perbedaan tekanan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja di BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Secara faktual tekanan kerja di lingkungan auditor BPKP tidak ada perbedaan secara nyata. Hal tersebut ditandai suasana yang cukup permisif yang diterapkan oleh pengambil keputusan. Akibatnya bagi auditor wanita yang sedang dalam kondisi menyusui misalnya dapat memilih untuk tidak melakukan tugas audit di luar kota. Kedudukan sebagai auditor umumnya memunculkan suasana yang secara psikologis merasa "lebih tinggi" dibandingkan dengan obyek yang diaudit (*auditee*). Kondisi demikian yang bisa saja menjadikan tidak adanya perbedaan tekanan kerja yang cukup signifikan antara auditor pria dengan wanita di BPKP Propinsi Jawa Tengah. Hasil tersebut tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hunton (1996) dan Collins (1993) yang menyimpulkan bahwa auditor wanita lebih tidak tahan untuk mendapatkan tekanan kerja dibandingkan rekan auditor pria. Hal ini

menyebabkan auditor wanita mempunyai keinginan pindah lebih tinggi dibandingkan auditor pria.

4.8.7. Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian ini terkait erat dengan kebijakan manajemen auditor sebagai asset institusi. Para penentu kebijakan atau pengambil keputusan (*decision maker*) di tingkat perwakilan maupun pusat hendaknya memahami perilaku auditor dalam kaitannya dengan motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kesempatan kerja dan tekanan kerja dalam pelaksanaan audit. Jajaran pimpinan di tingkat pusat hendaknya berusaha untuk memperjelas keberadaan institusi ini baik dari sisi landasan hukum, tugas pokok dan fungsinya. Sehingga kejelasan status suatu kantor diharapkan memperkuat motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Dalam hal penugasan audit khusus sudah selayaknya ada perlakuan khusus terhadap auditor wanita mengingat perannya disamping sebagai auditor juga sebagai ibu rumah tangga yang tentunya dibedakan dari auditor pria. Untuk kegiatan sosialisasi baik SAKD, renstra dan penyusunan LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) perlu diberikan kepada auditor yang mempunyai kemampuan untuk melakukan *transfer knowledge* kepada pihak lain.

Implikasi lain dari simpulan hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi khususnya terhadap kasanah literatur akuntansi perilaku serta mendorong minat peneliti baru yang tertarik pada bidang kajian ini untuk melakukan perluasan penelitian.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti perbedaan personalitas auditor pria dan wanita yang bekerja pada perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah, sedangkan berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan personalitas dalam hal motivasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.
2. Tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.
3. Tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal komitmen profesional antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.
4. Terdapat perbedaan personalitas dalam hal komitmen organisasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.
5. Tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal kesempatan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.
6. Tidak terdapat perbedaan personalitas dalam hal tekanan kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Analisis terhadap hasil penelitian diperoleh bukti bahwa ternyata gender membedakan personalitas auditor di Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah untuk dimensi personalitas motivasi, komitmen organisasi. Adapun empat dimensi lainnya

tidak membedakan personalitas auditor pria dan wanita yang bekerja di Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah yaitu variabel kepuasan kerja, komitmen profesional dan kesempatan kerja, dan tekanan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung simpulan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Larkin (1990), Hendri (2001) serta Hunton (1996) untuk dimensi personalitas motivasi. Sedangkan untuk dimensi personalitas komitmen profesional dan kesempatan kerja juga konsisiten dengan penelitian yang dilakukan oleh Samekto (1999). Untuk dimensi komitmen organisasi hasilnya bertentangan dengan Samekto (1999) namun konsisten dengan Larkin (1990). Dimensi kepuasan kerja hasilnya bertentangan dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya hal ini disebabkan auditor BPKP umumnya masih enggan untuk mencari tantangan pekerjaan di luar instansinya serta cenderung menerima dan bertahan dengan peran yang dimiliki sekarang ini, dengan alasan kondisi lapangan pekerjaan dianggap belum cukup kondusif.

Adanya hasil yang sebagian tidak konsisten tersebut bisa saja disebabkan karena perbedaan lingkungan penelitian, pendidikan dan kondisi lain yang melatar belakangi auditor sehingga mempengaruhi sikap dan persepsi motivasi, profesionalitas, komitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Lingkungan pegawai negeri cenderung sama dalam berbagi hal baik penggajian, kenaikan pangkat ataupun penilaian kinerjanya.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan ataupun kelemahan.

Keterbatasan pertama, berkaitan dengan lingkup sampel yang digunakan untuk penelitian ini terbatas hanya pada auditor pemerintah yang bekerja di BPKP,

hasil penelitian mungkin saja akan berbeda apabila sampel yang digunakan diperluas dengan mengikut sertakan auditor internal pemerintah lain misalnya yang bertugas di Inspektorat Jenderal Departemen, Unit pengawasan pada Lembaga Non Departemen, Badan Pengawasan Daerah (BAWASDA) Propinsi serta BAWASDA Pemerintah Kabupaten / Kota.

Kedua, penggunaan instrumen penelitian untuk mengukur enam variabel dalam penelitian ini dikembangkan dari model penelitian-penelitian sebelumnya bisa saja menjadi tidak optimal untuk merepresentasikan kondisi di lingkungan auditor BPKP.

Kelemahan ketiga adalah penggunaan pendekatan *self rating scale* untuk mengukur konstruk komitmen profesional dan komitmen organisasi individu auditor BPKP, dapat menimbulkan terjadinya *leniency bias* dimana responden mengukur komitmen mereka lebih tinggi dari kenyataan yang sebenarnya.

Keterbatasan lain adalah data yang dianalisis pada penelitian ini menggunakan instrumen yang mendasarkan pada persepsi jawaban responden. Tentunya akan menimbulkan masalah apabila persepsi responden yang disampaikan berbeda dengan kondisi yang sebenarnya. Pada penelitian ini penulis hanya menerapkan metode survei melalui kuesioner tanpa melakukan wawancara sehingga simpulan yang diambil hanya berdasarkan pada jawaban tertulis dari responden.

5.3. Saran

Kepada para rekan peneliti yang tertarik untuk meneliti topik ini disarankan beberapa hal.

Pertama, agar sampel penelitian lebih diperluas tidak hanya terbatas pada auditor BPKP tetapi juga mengikut sertakan auditor internal pemerintah lainnya

yang bertugas di lingkungan Inspektorat Jenderal Departemen, Unit Pengawasan Lembaga Bawasda Propinsi, Bawasda Pemerintah Kabupaten / Kota.

Kedua, peneliti berikutnya perlu menggali dan menggunakan dimensi personalitas yang lebih spesifik dan tepat untuk menggambarkan personalitas internal auditor di lingkungan pemerintahan.

Ketiga, untuk mengukur komitmen profesional dan komitmen organisasi individu internal auditor yang lebih tepat dan mengurangi *leniency bias* yang terjadi, perlu kiranya digunakan ukuran yang lebih obyektif misalnya penilaian yang menggunakan konsep *superior rating* atau penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung.

Selanjutnya perlu bagi peneliti berikutnya dapat menambah metode lain sebagai pelengkap misalnya wawancara dengan para auditor untuk memperoleh respon yang sesungguhnya serta mengurangi resiko bias antara kondisi yang dilaporkan dengan kenyataan yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, Ahim. 1998. *Pengaruh Perbedaan Gender terhadap Perilaku akuntan Pendidik*. Tesis Program Pascasarjana UGM (tidak dipublikasikan)
- Abernethy and J.U. Stoelwinder. 1995. The Role of Professional Control in the Management of Complex Organization. *Accounting, Organization and Society* : 1-17.
- Agus Samekto. 1999. *Perbedaan Kinerja Auditor Laki-laki dan Wanita pada KAP di Surabaya*. Tesis Program Pascasarjana UGM (tidak dipublikasikan)
- Alter, J. 1991. Retaining Women CPA's. *Journal Accountancy* (May) : 50-55.
- American Institute Of Certified Public Accountants "Upward Mobility of Women", *Special Committee report to the AICPA Board of Directors, 1988*
- Ayu Chairina Laksmi. 1997. *Persepsi Akuntan Publik Laki-laki dan Perempuan Terhadap Isu-isu yang berkaitan dengan Akuntan Publik Perempuan*. Tesis Program Pascasarjana UGM (tidak dipublikasikan)
- Briers. M. and M. Hirst. 1990. The Role of Budgetary Information in Performance Evaluation. *Accounting Organizations and Society* 15 (4) : 373-398.
- Brownell. P. 1982. The Role of Accounting Data in Performance Evaluation, Budgetary Participation, and Organizational Effectiveness. *Journal of Accounting Research* 20 (1) : 12-27.
- Choo. F and Kim B. Tan. 1997. A Study of The Relations among Disagreement in Budgetary Performance Evaluation Style, Job Related Tension, Job Satisfaction, and Performance. *Behavioral Research in Accounting*. 9 : 199-218.
- Child, Joy C . 1992 .A Women 's Perspective on the Profession *Journal of Accountancy* (April); p. 36-40
- Dunk. A.S. 1993. The Effect of Job Related Tension on Managerial Performance in Participative Budgetary settings. *Accounting, Organizations, and Society*. 18 (7) : 575-585.
- Dwi Fitri Puspa. 1999. Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi, Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Kinerja a: Suatu Penelitian Empiris. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol 2 No. 1 Januari : 117-135.

- Fakih Mansour. 1996. *Menggeser Konsepsi Gender dan Transformasi Sosial*, Pustaka Yogyakarta
- Gaertner.J.F,P,E Hemmeter and M.K. Pitman.1987. Employee turn over in public accounting: A New perspective, CPA Journal.(August) P.30-37
- Harrel, A., and M. Stahl. 1984. McClelland's trichotomy of needs theory and the job satisfaction and work performance of CPA firm professionals. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, (Spring): 109-121
- Hendri Santosa. 2001. *Analisis Perbedaan Gender terhadap Perilaku Auditor*. Tesis Program Pascasarjana UNDIP (tidak dipublikasikan)
- Hunton,James E, Presha E.Neidermeyer and Benson Weir, 1996. Hierarchical and Gender Differences in Private Accounting Practice,Accounting Horizons Vol 10 No. 2; 14-31
- Imam Ghozali, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Kalbers Lawrence dan T. J. Fogarty. 1995. Professionalism and its consequences : A Study Of Internal Auditors. *A Journal Practice and Theory* (Spring) : 64-85.
- Kinard,Jerry,Beverly little 1998. Public Accounting: Can Female CPAs Find a Comfort Zone?. *American Business Review*.
- Kenis. I. 1979. Effect of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes and Performance. *The Accounting Review*. 54 (4) : 707-721.
- Larkin, Joseph M., "Does Gender Affect Auditor KAPs' Performance ?" *The Women CPA*, Spring, 1990, pp.20-24
- Larkin J. dan Schweikart James. 1992. Internal auditing : Job Satisfaction, Skills, Success, Performance Appraisal. *Internal Auditor*. Vol 49 (June) : 32-37.
- Macdonald, M., Ellen Sprenger, and Ireen Dubel. 1997. Gender and organizational change Bridging the gap between policy and practice Amsterdam: Royal Tropical Institute
- Monday R.T, Thomas W.Lee 1987, Voluntary Leaving an Organization: an Empirical Investigation of Street and Monday's Model of Turnover. *Academy of Management Journal*, Vol 30, P.721-743.
- Norris, D., and R. Niebuhr. 1994. Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in accounting organization, *Accounting*
- Robins, Stephen. (1996). *Organizational Behaviour*. 7-th edition Englewood Cliffs.

- Ross, Jerry, and Ferris, Kenneth R., " Interpersonal Attraction and Organizational Outcome: A Field Examination", *Administrative Science Quarterly*, 1981, pp. 616-633
- Siegel, Sidney. 1997. *Statistik Non Parametrik untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta : PT Gramedia.
- Singgih Santosa (2000). *Mengolah Data Statistik secara Profesional*. Elex Media Komputindo
- Sorensen, J., and T. Sorensen. 1974. The conflict of professionals in bureaucratic organizations, *Administrative Science Quarterly*: 98-106
- Steinhoff P. G, Tanaka, K. (1988) *Women Managers in Japan*. Sharpe Inc. New York.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. CV Alfabeta Bandung.
- Suwandi, 1998. *Pengujian Model Turen over Pase wark dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik*. Tesis Magister Akuntansi UGM.
- Trapp MW.RH Hermanson dan DH Turner, 1989, Current Perceptions of Issues related to women Employed in Public Accounting. *Accounting Horizon*.
- Truman, E.G. and Baroudi, J.J. (1994), *Gender Differences in the Information Systems Managerial Ranks: An Assesment of Potential Discriminatory Practices*, *MIS Quarterly*, June, 1994
- Wibowo, Purwoko. 1996. *Analisis Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme Auditor Internal dan Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasional, Dorongan Berpindah Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Auditor Internal*, FE UGM